

การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา*
PROMOTION TO LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE PHANG NGA PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT

ชาญชัย จันทร์ทอง

Chanchai Chanthong

สังวาร์ วังแจ่ม

Sangwan Wangjam

จันทร์ฉาย ยมสูงเนิน

Junchai Yomsungnoen

สุรศักดิ์ สุทธิศิริ

Surasak Suttasiri

คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences and Liberal Arts North-Chiang Mai University, Thailand

E-mail: chanchai56@outlook.com

โทรศัพท์ 081961426

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา 2) แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา รูปแบบการวิจัยผสมผสานวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา จำนวน 115 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่เชิงยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน โดยเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ 2) ส่งเสริมคลังความรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต สามารถรวบรวม แลกเปลี่ยนและต่อยอดองค์ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ 3) ขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 4) ส่งเสริมการจัดทำระบบติดตามและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสะท้อนความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยใช้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นกลไกสำคัญ 6) นำผลการประเมินมาใช้

* Received 17 February 2026; Revised 17 March 2026; Accepted 25 March 2026



เป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 7) สนับสนุนให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้, การส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

This research article aims to study 1) Promotion to Learning Organization of School Administrators Under the Phang Nga Provincial Office of Learning Encouragement, and 2) guidelines for developing the Promotion to Learning Organization of School Administrators Under the Phang Nga Provincial Office of Learning Encouragement. The research employs a mixed-methods approach. The research population consists of 115 personnel from the Phang Nga Provincial Office of Learning Promotion and 5 experts selected through purposive sampling. The instruments include a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98 and interview guides. Data were analyzed using mean (μ), standard deviation (σ), content analysis, and presented descriptively.

The research findings indicate that 1) the overall promotion of learning organization among school administrators is at a high level, with each aspect showing a high level of effectiveness. 2) Guidelines for developing the promotion of learning organization include: 1) School administrators should take a strategic role in setting direction and driving the process. The learning organization aims to: 1) systematically link policy to practice; 2) promote school knowledge bases as vibrant learning resources capable of systematically collecting, exchanging, and expanding knowledge; 3) drive collaborative learning through continuous and systematic PLC (Professional Learning Community) processes; 4) promote the development of flexible, modern, and continuously reflecting progress monitoring and evaluation systems; 5) encourage the use of technology and innovation for sustainable change, using the participation of all sectors as a key mechanism; 6) utilize evaluation results as feedback for continuous improvement and development of operations; and 7) encourage teachers to think critically, experiment, and conduct classroom research, while fostering collaboration with the community and partner networks

Keywords: Learning Organization, Promoting Learning Organizations, Office of Learning Promotion

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาประเทศ ดังปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งกำหนดหลักการสำคัญ ได้แก่ การจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ความเท่าเทียม และทั่วถึง การยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ตลอดจนสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังได้เน้นย้ำถึงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ



การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้ควบคู่กับการพัฒนาระบบราชการ โดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาความรู้ภายในองค์กรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถรับรู้ วิเคราะห์ และประมวลความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กนกเนตร คำไพ, 2566) ทั้งนี้ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้นำในการกำหนดทิศทาง การพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาจประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพ เช่น วงจร PDCA เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร (ณัฏฐณิพัทธ์ อ่อนตาม, 2562) สถานศึกษาในฐานะองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องปรับตัวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (จิราพรธณเสียงเพราะ, 2561) ทั้งนี้ การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา (ณัฏฐ์ ไร่จินดา, 2563) จากบริบทดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร อย่างไรก็ตาม จากการศึกษที่ผ่านมา พบว่าสถานศึกษาบางแห่งยังขาดแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งยังมีข้อจำกัดในการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 โดยมุ่งเน้นการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวให้ความสำคัญกับความหลากหลายของผู้เรียน และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม (ราชกิจจานุเบกษา, 2566: 62) อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา พบประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากร การดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัด การกระจายภาระงานไม่เหมาะสม การขาดระบบสารสนเทศในภาพรวม การบูรณาการเทคโนโลยีที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการขาดระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่ชัดเจน ตลอดจนบุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานและการถ่ายทอดองค์ความรู้ (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา, 2568)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา รูปแบบการวิจัยผสมวิธี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 3 คน ครู รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 4 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. จำนวน 5 คน พนักงานราชการทั่วไป จำนวน 28 คน ครูศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 54 คน ครูผู้สอนคนพิการ จำนวน 2 คน และพนักงานอัตราจ้าง(จบสนับสนุน ส่งเสริม การเรียนรู้) จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 115 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน ครู รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง 3 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน นักวิชาการศึกษา วิทยาลัยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 1 คน และบรรณารักษ์ วิทยาลัยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีเนื้อหาและรูปแบบดังนี้

แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านการดำเนินการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากแบบสอบถามแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้



1.2 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา จากนั้นนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมของประเด็น พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าดัชนีตั้งแต่ 0.60–1.00 (จิราพรรณ เสียงเพราะ, 2561) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ 0.97

1.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภออ่าวลึก และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองภูเก็ต จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1987 : 161 อ้างถึงใน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะก่อนจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

1.6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรในการวิจัย

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดด้านละ 1 ข้อ จากแบบสอบถามมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา จำนวน 4 ข้อ

2.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและข้อคำถาม

2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.6 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม มีขั้นตอนดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขออนุญาตและนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Google form ให้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนด

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ให้ข้อมูล



2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการกำหนดข้อคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตจัดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา โดยรวมและรายด้าน (N = 115)

การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ		
	(μ)	(σ)	แปลผล
ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.39	0.50	มาก
ด้านการดำเนินการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.44	0.46	มาก
ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.36	0.56	มาก
ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.39	0.51	มาก
โดยรวม	4.40	0.46	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1. ผู้บริหารควรทำหน้าที่เชิงยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ



2. พัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง

3. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบข้อมูลและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจ

4. ส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในและระหว่างสถานศึกษา เพื่อการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อการวางแผนในการขยายการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ในระยะยาว

ด้านการดำเนินการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาคลังความรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต สามารถรวบรวม แลกเปลี่ยน และต่อยอดองค์ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ

2. นำเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบการจัดเก็บและสืบค้นองค์ความรู้ให้มีมาตรฐาน สะดวก และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อสนับสนุนการใช้งานของครูและบุคลากร

3. ขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4. ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำแบบเปิดกว้างและมีส่วนร่วม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

5. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครู บุคลากร ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการสร้างและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและหล่อหลอมวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำระบบติดตามและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสะท้อนความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. พัฒนาระบบการประเมินผลให้มีมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและต้นสังกัด

3. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และบริหารจัดการข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงพัฒนา

4. ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน

5. นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงกับชุมชน ภาคีเครือข่าย และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยการใช้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นกลไกสำคัญ

2. การพัฒนาควมรอบรู้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษาเป็นฐานในการตัดสินใจ

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

4. ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

5. สนับสนุนให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่อขยายผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยที่พบ ดังนี้

1. การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการมีระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่อธิบายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกมีการคิดอย่างเป็นระบบ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (reflection) และสามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ลักษณะของสถานศึกษาในจังหวัดพังงายังสะท้อนความเป็น “ระบบเปิด” (Open System) ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี นโยบายการศึกษา หรือความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชิตชัย ชุมวรฐายี (2566) ที่พบว่าอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรัชพร รักชนบท (2561) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราพรณ เสียงเพราะ (2561) พบว่าโดยรวมและรายดานอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา สามารถอภิปรายผลได้

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เชิงยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบข้อมูลและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจ ส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในและระหว่างสถานศึกษา เพื่อการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อการวางแผนในการขยายการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ในระยะยาว ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิรัช สัจจะเขตต์ (2564) ซึ่งพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในการวางแผนอยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางสำคัญ ได้แก่ 1) การร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ของสถานศึกษา 2) การนำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ให้สอดคล้องกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และ 3) การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอินทรีรา อัมโภข (2565) พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ปรับตัวเป็นองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล กลุ่มงาน แม้กระทั่งระดับโรงเรียน ซึ่งการเรียนรู้ไม่มีวิธีการที่หลากหลาย มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้



ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบ โดยตระหนักถึงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหลักผ่านการกำหนดแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

ด้านการดำเนินการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาคลังความรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต สามารถรวบรวม แลกเปลี่ยน และต่อยอดองค์ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาระบบการจัดเก็บและสืบค้นองค์ความรู้ให้มีมาตรฐาน สะดวก และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อสนับสนุนการใช้งานของครูและบุคลากร เกิดการขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และมีภาวะผู้นำแบบเปิดกว้างและมีส่วนร่วม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครู บุคลากร ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการสร้างและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและหล่อหลอมวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนภัส สาข้อง (2566) พบว่าในการดำเนินการของโรงเรียนสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรและสนับสนุนให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้โดยการรวบรวมความรู้ภายนอกองค์กรมาสรุปเป็นความรู้ใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิรัชกร รักชนบท (2561) พบว่าการดำเนินการตามแบบแผนความคิดบุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อผู้ร่วมงาน ให้ข้อมูลและเหตุผลประกอบอย่างชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) พบว่าด้านการดำเนินการ บุคลากรในสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น การอ่านข่าว เอกสารที่ให้ความรู้หรือรับฟังข่าวสารจากทางสื่อต่างๆ อาทิ โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ เพื่อแสวงหาความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเข้าร่วมการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เพื่อเท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน หรือ เครือข่ายบุคลากรในสายงานเดียวกัน หรือ รับฟังทักษะกระบวนการความรู้จากบุคคลอื่น

ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำระบบติดตามและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสะท้อนความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาระบบการประเมินผลให้มีมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและต้นสังกัด นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และบริหารจัดการข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงพัฒนา มีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันและนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงกับชุมชน ภาคีเครือข่าย และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิรัชกร รักชนบท (2564) พบว่าด้านการตรวจสอบ โดยมีแนวทาง คือสถานศึกษาจัดประชุมโดยให้หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เข้าร่วมและนำเสนอสรุปผล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิติ เรืองฤทธิ์ (2560) พบว่าด้านการมีแบบแผนความคิดในการนำมาปรับปรุงและพัฒนา สถานศึกษามีการเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยการศึกษาปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ของสถานศึกษา

ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยใช้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นกลไกสำคัญ อาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษาเป็นฐานในการตัดสินใจ

ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ มีการใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สนับสนุนให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่อขยายผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) พบว่าด้านการคิดอย่างเป็นระบบในการปรับปรุงและพัฒนา ควรมีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อฝึกการวิเคราะห์และจัดระดับความสำคัญของข้อมูล รวมทั้งมีการเข้าใจปัญหาและมีแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการปฏิบัติงานและสามารถแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอน มีการทบทวนการปฏิบัติงานโดยใช้เหตุและผล มีการตรวจสอบอย่างละเอียด และมีการวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่างๆที่จะเกิดขึ้นในภายหลัง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนครินทร์ จับจิตต์ (2562) พบว่าด้านการเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรในการนำมาปรับปรุงและพัฒนา สถานศึกษา มีการสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกับผู้ปกครอง เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา พบว่า ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เชิงยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ด้านการดำเนินการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาคลังความรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต สามารถรวบรวม แลกเปลี่ยน และต่อยอดองค์ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำระบบติดตามและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสะท้อนความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยใช้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นกลไกสำคัญ

การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา



Made with Napkin

ภาพที่ 1 การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา



สรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ไปพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาควรกำหนดกรอบทิศทาง การพัฒนาผู้นำ การจัดระบบข้อมูล การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ไปจนถึงการเปิดพื้นที่ให้เกิดความร่วมมือในวงกว้าง การสร้าง PLC ภายในและระหว่างสถานศึกษา
2. ด้านการดำเนินการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาควรใช้กระบวนการ PLC เป็นเครื่องมือสะท้อนผลจริง ส่งเสริมการสร้างระบบติดตามประเมินผลที่มีชีวิต
3. ด้านการตรวจสอบการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และบริหารจัดการข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงพัฒนา
4. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครู กล้าคิด กล้าทดลอง และทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่อขยาย ผลการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Professional Learning Community สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา
2. ควรวิจัยเรื่อง การพัฒนานวัตกรรมผ่าน PLC ขยายพลังนวัตกรรม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดพังงา
3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทาง ในการแก้ไข ป้องกันปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- กนกเนตร คำไพ. (2566). การจัดการความรู้กับการพัฒนาองค์กรภาครัฐ. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 17(2), 105-112.
- จิราพรรณ เสี่ยงเพราะ. (2561). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ใน *(การค้นคว้าอิสระปริญาโทฉบับพิเศษ)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- จิตชัย ชุมวรฐายี. (2566). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. ใน *(การค้นคว้าอิสระปริญาโทฉบับพิเศษ)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตติ เรืองฤทธิ์. (2560). การพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 23(1), 45-56.
- ณัฐ ไร่จินดา. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญาโทฉบับพิเศษ)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ณัฐณพัชร อ่อนตาม. (2562). การประยุกต์ใช้วงจร PDCA ในการบริหารองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 10(1), 39-42.



- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. ใน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นภัส สาข้อง. (2566). การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. ใน (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นุชรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. ใน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). วิทยาลัยครูสุริยเทพ.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). การพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งหนึ่ง.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 1-23. เข้าถึงได้จาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2542/A/074/1.PDF>
- วีรภัทร รักชนบท. (2561). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ใน (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. ใน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. เข้าถึงได้จาก <https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา. (2568). แผนส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพังงา พ.ศ. 2568–2570. เข้าถึงได้จาก <https://drive.google.com/file/d/149tu7N3oMhjkMEKK1Lw8WnV6kFDztRGY/view>
- อินทรา อามโฆช. (2565). การพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 16(2), 88–99.
- Office of the Education Council. (2017). *National education plan B.E. 2560–2579 (2017–2036)*. Office of the Education Council.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. McGraw-Hill.